

會學濟經學大國帝都京

叢論濟經

號一第 卷三十二第

行發日一月七年五十正大

論叢

効用、價值及び價格

九州帝國大學
教授 文學博士

高田 保馬

資本利子税と地方附加税

教授 法學博士

神戸 正雄

ツエツコ・スロヅアキア 共和國の土地制度改革

教授 法學博士

河田 嗣郎

一九二二年のロシア労働法

教授 法學士

末川 博

我國財政の季節的變動

助教 法學士

沙見 三郎

講演

我國の國際貸借と金解禁問題

法學士

井上準之助

說苑

誤れる植民政策の畸形兒・琉球

教授 法學博士

山本美越 乃

足袋の製造工程

法學士

木多 芳郎

雜錄

貧富調節論

教授 經濟學博士

木庄榮治 郎

天台宗團の財政

經濟學士

中川與之助

經濟學會大會記事

法令

清涼飲料税法・織物消費税法中改正・地方税に關する法律・健康保險特別會計法・農業者庫法中改正・輸出生絲検査法・郵便年金法・製鐵業獎勵法

(禁轉載)

一九二二年のロシア労働法

——ソヴェエト・ロシアの労働法、下——

末川 博

一六 法治國家としてのロシアと一九二二年の労働法の地位 一七 労働法の編別體系と其の適用範圍 一八 労働契約、

労働義務の局限、契約自由の原則の制限 一九 労働協約 二〇 内部管理規則、生産高の量定準則 二一 労働組合

二二 實體的強行規定——労賃の支拂、労働時間、祭日休日、労働保護、社會保險等に關する規定 二三 結語

一六 從來の社會を支配して居た力の關係は極度に否定された。そして其の關係の意識的表現と觀られ得る從來の法律も亦、根底から覆された。其の爲めにソヴェエト・ロシアに於ては、一時法律のない世界が出現したかの觀があつた。しかし法律の否定は、其れ自體に於て、必然に法律の肯定を隨伴せざるを得ない。ソヴェエト・ロシアに於ても革命の日から、新しい力の關係の意識的表現と觀らるべき法律は、あらゆる方面に於て制定されたのである。たゞ其れは餘りに雜然と所謂朝令而暮改といつた風で、そこに統一ある法律の世界は見出し難い状態であつた。しかし軍事的共產主義から國家資本主義への轉換が爲され、所謂新經濟政策の下にいよいよ建設期に

はいつたロシアに於ては、法律も亦色々の體系の下に整序さるべきことゝなつた。そして一時法律のない世界 (Rechtsanarchie) であるかのやうに考へられて居たロシアはいはゞ法治國 (Rechtsstaat) の状態に進んで來たのである。即ち一九二一年の秋頃から各種の法典の編纂が企圖されるに至つたのであつて、從來の傳統的な法律學に於ていふ所の私法に屬す——或は關聯す——べきものとしては、親族法、農業法、勞働法、民法などが、それぞれ法典の形式をとつて現はれたのを主要なるものとする。民法は從來の商法をも包含した普通私法を成して居るのであるが、其の第三條は、『農業關係、勞働者雇傭によつて生ずる關係及び親族關係は、特別法典によつて規定される』といつて、農業法、勞働法及び親族法が民法に對して特別私法ともいふべき地位を有することを示して居るのである。

以下、私は一九二二年一月一日から施行されるに至つた勞働法典の要點について紹介を試みやう。尤も同法については、既に山川均氏の條文の全譯があり、また中村武氏の全般的な紹介もあることだから、私は主として同法の勞働關係に關する外部的組織乃至規律及び強行的實體法規の方面をや、詳細に觀察するにとゞめやう。

一七 一九一八年の舊勞働法は、前々稿に於て紹介したやうに、勞働者統制權確立の爲めの鬭争的破壊期に於ける非常時の政策たる軍事共產主義の現はれであつて、『働かざる者は食ふべからず』といふ標語を其の儘に基調としてゐたのであるから、そこには強制的のエレメントが最も強く且つ廣く働いてゐたのである。之に反して、一九二二年の新勞働法は、前稿に述べたやうな

- 1) 之は既に一九一八年の『戸籍及婚姻關係親族關係後見關係に關する法典』と
 して現七二〇月二九日農立社科學第二卷第六號六頁以下
 2) 之は既に一九一八年の『戸籍及婚姻關係親族關係後見關係に關する法典』と
 して現七二〇月二九日農立社科學第二卷第六號六頁以下

徑路を辿つて樹立された新經濟政策の下に制定されたものであつて、其れは『經濟をしてより收
 益(能力)あらしめる爲めに』あらゆる企業を——國有工業の如きもなほ之を——營利的の基礎に
 立つて經營し而も個人のイニシアテイヴの發現し得る餘地を認める方針に出づるものであるか
 ら、そこには當時のソヴィエト政府が從來の資本主義的經濟組織との妥協に於て許し得た最大限
 度の自由なるエレメントが認められてゐるのである。従つて其の内容は、所謂有産階級國家に於
 ける勞働法——よし統一的の法典はないにしても勞働又は勞働者に關する法規の全體としての體
 系は考へられ得るであらうところ——の其れと、甚だ近似したものとなつてゐるのである。即ち
 同法は全體で百九十二個條から成り立つてゐて、(一)總則、(二)勞働者雇傭の手續及び勞働力の
 配給について、(三)ソヴィエト共和國市民の勞働(奉仕)義務の履行手續について、(四)勞働協約
 (集合契約)について、(五)勞働契約について、(六)内部管理(從業)規則について、(七)勞働の結
 果(生産高)の量定について、(八)勞働の報酬、(九)保障及び損害賠償、(一〇)勞働時間、(一一)
 休養時間、(一二)徒弟制度について、(一三)婦人及び未成年者の勞働について、(一四)勞働保護
 (一五)勞働者及び使用人の組合並に企業、施設(營造物)及び農業に於ける其の機關について、
 (一六)爭議調停の機關及び勞働法違反に關する事件の審理について、(一七)社會保險について、
 の十七章に分かれてゐる。

此の勞働法の適用範圍は、第一條に定められて居るのであるが、其れによると、同法の規定は
 筋肉勞働と精神勞働とを問はず總て廣い意味に於ての賃勞働を爲す者に適用されるのであつて、

3) 一九二二年一月三日公布(一九二二年一月一日から施行)
 4) 一九二二年一月五日公布(一九二二年一月一日から施行) 摘稿「ソヴィエ
 ト・ロシア民法の特色」社會科學第一卷第二頁以下
 5) 財產法を構成すべき私法の再現が形式的に確立された基本的の原則は、一九
 二二年五月二日「R. S. F. S. R.」によつて承認され其の法律によつて保

而もあらゆる國家的(軍事上のものも含めて)、公共的及び私的の企業施設及び農業並に賃労働者を備入れる私人の上に拘束力を有することゝなつて居るのである。だから此の規定の趣旨からいへば、工場労働者鑛夫の如きは勿論、國家的の使用人、商業使用人、農業上乃至家庭的の使用人の如きも總て、同法の適用を受けることゝなつて居るのである。尤も同法が事實上果してよく、これ等あらゆる種類の賃労働關係を規律するだけの規定を爲し得て居るといへるか否かは、別個の問題であることいふまでもない。

一八 新經濟政策の樹立後に於ては、労働の提供は労働者の自由なる意思に出づべきことが、原則的に認められることゝなつたのであるから、直接に労働關係を生せしめる一般的の法律要件としては、労働契約だけが考へられる譯である。尤も労働法は労働義務を認めてゐるけれども、其れは舊労働法に於けるやうに一般的のものではなくて、極めて例外的の場合即ち天災又は重要な國家的事業の遂行の爲めに労働力が不足したやうな非常時にのみ限られてゐるのである。而して労働義務の爲めに召集さるべき者の年齢も、舊労働法に比すれば短縮されて、男子にあつては十八歳以上四十五歳まで、婦人にあつては十八歳以上四十歳までとせられ、而も健康上の理由、家庭的の關係、仕事の性質、生活の特殊の狀況などに基いて労働義務の免除さるべき場合がかなり廣い範圍に亘つて認められて居るのである。斯やうに労働義務は寧ろ例外的の場合にのみ認められ、原則としては労働契約によつて労働關係が発生せしめらるべきことゝなつてゐるけれども、なほ『自由なる労働契約の方法によるソヴィエト共和國市民の労働の提供は、第九條所定の

に於ける私法的基本權に於ける財産法的關係を保護するに於て示されて居る。拙稿「ソヴィエトの労働法」前掲五頁參照。
6) 改定、大正一二年七月號及び八月號
7) 法律新聞、二四一三號(大正一四年六月二三日)以下

例外的場合を除いて、労働人民委員會の機關を通じて爲される⁹⁾ (第五)と定められ、其の他傭主が労働市場課によつて紹介された労働者と契約を締結すべきことを、直接又は間接に強制する結果となるべき色々の雇傭手續が定められて居るから (第二)、雇傭に關しては傭主の側に於ける所謂選擇の自由が認められてゐるものとはいへない。

よし自由なる労働契約を締結するに至る過程に於ては、色々の強制的な手續や制限があるにしても、直接に傭主と労働者との間に労働關係を生せしめるものは、原則として労働契約であるから、之に關しては比較的多数の詳細なる規定が設けられてゐる。其れによつて觀れば、先づ『労働契約とは、二人又は二人以上の合意であつて、之によつて當事者の一方 (被傭) は報酬を受けて相手方 (傭) に其の労働力を提供するものである』 (第二七條) とせられ、更に『労働契約は労働協約の有無に拘らず締結され得る』 (第二項) と定められてゐる。此の規定だけを觀れば、從來の所謂契約自由の原則を基調する法制に於ける雇傭契約の規定と寸毫も異るところはないといはねばならぬ。しかし此の規定は労働契約の何たるかを一般的に定義して居るにとどまつて、其れがいかなる制限の下にいかなる内容を有つべきかについては、更に詳細なる規定が設けられて居るのである。而て其の内容の制限についての規定は、無産階級——従つて被傭者たるべき者——の利益の爲めに、從來の所謂契約自由の原則を色々の點に於て制限することゝなつて居るのはいふまでもない。即ち一應『労働契約の條件は當事者の合意によつて定められる』 (第二八條) といつて居るけれども、其の次段には直ちに『労働法規、労働協約及び當該企業又は施設の内部管理規則によつて

8) 此の労働法は官吏にも適用される。官吏の任用、分限、服務の點は、別に於ては、國家的官廳及び企業として觀たるときは、其れは主として官吏關係に關する點は、少い。

され、其の者が協約の當事者たる労働組合の組合員である否とは之を問はない』こととなつて居る(第一條)。だから労働協約は、當該事業に於て締結さるべき總ての個別的労働契約に對する準則を有權的に定めるものであつて、其れは労働契約に對しては強行法規たる性質を有するものであるといへる。即ち労働協約は當事者たる労働組合の私法上の義務を生せしめることを目的とするものではないから、『労働組合は労働協約に基いて何等財産法上の責任を負ふことはない』(第二條)。其れは寧ろ當該企業又は施設に於て將來締結さるべき總ての個別的労働契約の内容を構成すべき法律的の規範を制定する一の形式であり方法であると同視され得るのである。だから労働協約がある場合に於ける労働契約は、協約の定むる所に従つて労働關係を生せしめることを約する契約であつて、約款の附加は許されるけれども、協約條款に違反することは許されない。即ち労働協約は一般拘束性と不可變性を有するのであつて、其れは一種の法の淵源を形成するものであると觀られ得る。従つて労働協約の成立及び内容について一定の公示方法が要求されるのは當然である。之に關して同法は、『労働協約は書面の作成によつて爲され、且つ労働人民委員會の機關に於て登録されることを要する』と定め、なほ『此の場合には委員會の機關は現行労働法規(第一條)¹²⁾の定むる所よりも労働者及び使用人の地位を悪くする協約の部分を破毀する權限を有して居る。……(備考——労働協約の個々の條款が労働人民委員會の機關によつて破毀されても、兩當事者の合意がある場合には、殘餘の部分についての登録を妨げない)』と定めて居る(第二條)。

斯くの如く労働協約は一種の要式行爲であつて、而も登録されることを要するのだから、『何等かの理由で登録されてゐない協約に基いて生じた僱主と被僱者との間の爭議は、協約に従つて決定

11) 何へは『雇傭ハ當事者ノ一方ニ對シテ勞務ニ服スルコトヲ約シテ相手方カ之ニ
共報則ヲ與フルコトヲ約スルニ因リテ其效力ヲ生ス』と定めて居る我民法第
六二三條

12) 第一九條『本法又は其の他の現行(労働)法規の定むる所よりも悪い労働條件
を定めた労働協約の條款は無効である』

されないで、現行法規に従つて決定される』ことになつて居る(第五條)。

二〇 次に個々の勞働契約の内容に對して之を制限する強行法規的の性質を有するものに、事業の内部管理規則(從業規則)がある(前掲第二條八條參照)。「内部管理規則は、五人以上の從業者を有する企業、施設及び農業に於て勞働の規律の爲めに設けられる」のであるが(第五〇條前段)、其れは法定の形式に於て公表され被僱者に示されねばならぬこととなつてゐる(同條後段)。而て「内部管理規則は、被僱者及び管理部の一般的並に特殊的の義務について、また其の義務違反の場合に於ける責任の種類、範圍について、明確にして而もできるだけ詳細なる規定をしなければならぬ」(第一條)と共に、「勞働法規に違反し又は當該企業若くは施設に關する勞働協約に違反する條項を含んではならぬ」(第五條)。勞働協約と内部管理規則とはどちらも法的拘束力を有するものであるが、如上の規定から觀れば、協約は一般に内部管理規則に對して優先的の效力を有するものと解すべきであらう。

次に内部管理規則はいかなる手續を経て定められるかといへば、「國家的、公共的及び私的の施設又は企業の爲めの内部管理規則は、其の施設又は企業との管理部と勞働組合の地方支部との間の協議によつて作成され、勞働監督課によつて認可される。而て勞働監督課の決定は地方勞働局によつて取消され得るが、地方勞働局の決定は終局的である」とせられてゐる(第五條)。なほ或産業部門の全體に適用され又は特に國家にとつて重要な企業に適用されるやうな内部管理規則は、直接に中央に於て、關係勞働組合の中央委員會及び管理部の協議によつて作成されて、勞働人民委員會が之を認可することになつて居る(第五條)。斯くの如く内部管理規則の作成には、勞働組合及

び官憲の關與が必要とせられて居るのであつて、僱主側の專擅は許されないのである。而て其れがいかなる内容を有すべきかを典型的に示す爲めに、『標本的の内部管理規則が、労働組合全露中央委員會及び最高人民經濟委員會との協議の上で、労働人民委員會によつて公布されるのである』^{(第五)〇¹³⁾}

なほ個々の労働契約に對する重要な制限をなして而も或意味に於ては僱主側の利益を擁護するものとも觀られ得るものに、生産高(労働の結果)の量定に關する労働法の規定(第七)がある。即ち『生産高の量定準則(標準)は、企業又は施設の管理部と労働組合又は組合の關係機關との間の協議によつて定められる』のであるが^(第五)、『正規の労働條件(機械、旋盤其の他の設備が完全な状態にある當な時期に供給されて居ること、採光暖房)の下に於て、被傭者が自己の過失によつて一定の生産高を生産し得ないときには、被傭者は其の爲したる仕事の高に應じて勞賃を受けることゝなる。尤もいかなる場合でも協定賃率の三分の二以下に減額されることはない。若し被傭者が繼續的に生産高の量定準則を滿し得ないときには、第四七條の定むる所に従つて僱主は之を解雇し得るのである』^(第五)。

二一 労働關係を生せしめる直接の原因は、形式的には僱主と被傭者との間の自由なる合意としての労働契約であるといへるけれども、上に紹介して來たところによつて明かなやうに、其れは色々の點に於て制限せられてゐるのである。しかし斯かる制限は、原則として被傭者側の全般の利益を代表する労働組合の關與を俟つて、初めて設定され得るのであるから、ロシアに於ては

13) 而て此の標本的内部管理規則はたゞ見本たるにとはいまらないて、『或企業又は施設に於て内部管理規則が作成され其れが相當の手續を経て認可されるまでは、標本的規則が其の企業又は施設に對して拘束力を有す』とせられて居る(同條備考)。

個々の労働者は労働組合の影にかくれて、労働組合のみが實際の労働關係を定めるのであるともいへるであらう。然らばロシアに於ける労働組合はどんなものであらうか。

ロシア労働法は、労働組合以外に労働者の團體を認めてゐない。労働組合については、先づ『國家的、公共的及び私的の企業、施設及び農業に於て賃労働に従ふところの市民の團體たる労働組合は、賃労働者の名に於て、労働協約を締結したる當事者として、また労働及び生活に關する一切の問題について其の代表者として、活動し得る權利を有す』(第一五條)といつて、包括的に其の意義と權限とを示し、次に『此の種の組織體の適當なる集會によつて定められた規則に従つて組織せられたところの労働組合は、私的の會社及び組合の登録を管掌する國家機關に於て登録されることを要しないで、全露労働組合會議によつて定められた手續に従つて、労働組合自身の共通機關に於て登録さるべきである』(第一五條)『上の規定に従つて労働組合の共通機關に登録されて居ない一切の團體は、労働組合の名稱を使用することもできなければ、また労働組合の權利を享有することもできない』(第一五條)といつて、労働組合が他の種の團體とは異つた極めて特殊的地位を有して、其の存立も亦組合自身の共通機關に於ける特別なる登録方法によつて公示せらるべきことを要求して居るのである。

ロシア憲法は第十六條に、『ツヰエト社會主義共和國聯邦は、有産階級の經濟上及び政治上の權力を剝奪し、且つ從來の有産階級的社會に於て労働者及び農民に集會結社の自由を與へなかつた障礙を除去したから、今後労働者及び極貧農民には集會及び結社の爲めの物質上其の他あらゆる

且つ之を保護すること、(ロ)斯かる利益を政府及び公共機關に對して代表すること、(ハ)法律に定められた勞働保護の規定、社會保險、勞賃支拂、保健に關する規定、技術的安全設備に關する規定等の正確なる實施についての監督をなし、また勞働保護の爲めに國家機關と協力すること、(ニ)勞働者及び使用人の教養上並に物質上の状態を改善する爲めの處置を講ずること、(ホ)國家的企業に於ける生産の正常なる促進に協力し、また關係勞働組合を通じて國民經濟の調整と組織とに參與することに在るとせられて居る(第一五、八條)。

之を前に勞働契約、勞働協約及び内部管理規則などについて述べたところと併せ考へれば、勞働組合の社會的職能及び之に伴ふ法律的地位乃至性質は大體次のやうに公私兩面に別つて觀ることができらうであらう。第一に組合は、私法的の意味に於て、對外的にも對内的にも、勞働階級の生存條件を向上せしめる爲めに活動し得るところの組織體である。だから組合は法人格を有し、従つて財産を取得しまた契約を締結し得る權利能力乃至行爲能力を有して居ることが必要である。第二に組合は、公法的の意味に於て、公權力の一部を有して居るのである。即ち組合には上に述べたやうに國民經濟の組織と調整とに參與し、勞働法の實施を監督し、勞働保護の爲めに國家機關と協力し、更に勞働監督官を選擧し、また爭議調停に干與するなど、色々の公法的の職能が認められて居るのである。序にこゝに勞働に關する爭議の調停に於て、勞働組合がどういふ地位を占めて居るかを概觀すれば、勞働力の利用に關聯して生ずる爭議は、人民裁判所の特別(勞働)法廷に於ける強制手續又は爭議委員會、調停委員會及び仲裁々判所に於ける調停手續によ

14) 第一四七條は『勞働監督官は一定の任期を定めて勞働組合の委員會によつて選擧され、勞働人民委員會によつて認可される』と定めてゐる。

つて、解決さるべきことゝなつて居るのであるが(第一六)、労働組合は、上記の人民裁判所の特別法廷並に何れの調停機關に於ても、其の代表者を参加せしめ得るのである。しかし斯かる場合には組合は、當事者としてのみならず公權力の支持者として、現はれるものであると観なければならぬ。なほ若し仲裁々判所の判決が傭主によつて任意に履行されなかつた場合には、事件は労働人民委員會の機關を通じて人民裁判所に移され、人民裁判所は二十四時間内に強制執行命令を出すことゝなつて居るから、傭主側に對しては國家的の強制手段が認められて居るけれども、労働者側に對しては、組合が判決を執行することゝなつて居るにとゞまり(第一七)、組合が之を執行しないで放かつて置く場合については、國家が強制的に干涉し得る餘地は認められてゐない。即ち此の一例によつて觀るも、労働組合がいかに大なる公法的の職能を有するかを窺知し得るであらう¹⁵⁾。

ソヴィエト・ロシアに於ける労働組合の特色は右のやうに極めて廣い範圍に亘つて公法的の職能が認められて居るところに見出されるのである。前々稿(二)に於て述べたやうに、ボルシエヴィスト革命は労働者統制權の確立といふ旗幟の下に行はれたものであつて、其の統制權は革命當初には經營評議會(工場委員會)の手に委ねられたのであるが、當時の經營評議會はいはゞ暴力によつて(„aus Naturgewalt“)成立したものであると觀られ得る。即ち其れは各個別的の企業に於ける労働者團體の獨占するところであつたが、漸次に集中的の傾向が強くなつて、統制機能は労働組合——従つて其の中央最高機關たる全露労働組合中央委員會——に集中されることゝなり、

15) 斯くの如く傭主に對しては被傭者に對するよりも峻嚴なる態度が執られるのは労働法施行法第六條が労働法規に違反した傭主についてのみ刑法上の制裁を課すべき旨を定めて居るのに徴するも明白である。

そこに労働組合が廣く公法的の範圍に於て活動し得る素地が作られたのである。而て労働法は之を是認し、また之を助長する態度に出でたものであるから、労働組合に關する規定はロシアに於ける經濟的及び政治的のシステムの一面を反映したものであつて、嚴格なる集中主義に基き、大きな組織體の爲めに小さな組織體を弱める方策に出でたものといへるであらう。即ち經濟力を中央に集中することは、ソヴェト統治の手段であるから、そこには經濟的といふよりも寧ろ政治的の意味が多分に含まれて居るのである。

二三 以上、労働契約に關聯して労働法が、労働關係の外部的組織乃至規律について、いかなる規定を設けて居るかを、概觀したのであるが、次には労働法が直接に労働關係自體について適用されるべきいかなる實體法的の規定を設けて居るかを觀やう。労働法は、あらゆる企業經營について拘束力を有し且ついかなる契約乃至協定(労働契約、労働協約、乃至内部管理規則など)を以てするも變更することを得ないところの強行的實體法規を、多數包含して居る。其の重要なものとしては、左の如き規定を擧げ得る。

勞賃の額は原則として労働協約及び労働契約によつて定められることとなつ居るけれども(第五八條)、其の最小限度について労働法は、『報酬の額は、國家機關が一定の期間の爲めに一定の種類(第五九條)の労働について定めたところの強制的の最低額を下ることを得ない』と定めて居るのである。尤も勞賃支拂の形式は、時間拂又は出來高拂(前掲の生産高の算定規則に關する規定に従ふこととなる)たることを得ると共に、殘業に對する報酬も契約によつて定められ得るのである。但し殘業に對する報酬も、最初

16) 第四條、第一九條、第二八條、第五二條等に於て之等の實體法的規定に違反することを得ない旨を高調して居る。

の二時間に對しては正規の報酬の一倍半を、爾後の殘業及び休日祭日の労働に對しては二倍を下つてはならぬこととなつてゐる(第六條)。而て『報酬の支拂は通貨を以て爲され、特に労働契約又は労働協約に於て定ある場合には、現物(住宅、食料、一般生活必需品)を以て爲される。現物による支拂の條件及び其の評價の手續は契約によつて定められるのである』(第六條)。其の他『報酬の支拂は、労働時間中に、労働の場所に於て爲されねばならぬ』(第六條)とか、『被備者が報酬の低い仕事に移された場合には、移されてから二週間は従前の賃金率による支拂が爲されることを要する』(第六條)とか、『繼續的の性質を帯びた仕事に於ては、報酬は定期的に而も二週間に一回以上支拂はれねばならぬ』(第六條)など、勞賃支拂についての詳細なる規定が設けられて居る。

『被備者の責に歸すべからざる事由によつて労働を爲すことを得なかつた場合には、報酬は其の被備者の平均労働高に相應して(即ち平均日給)支拂はれる。而て平均労働高決定の手續は、労働人民委員會によつて定められるのである』(第六條)。なほ斯かる平均労働高に相應する報酬(平均賃金)は、(イ)選舉權行使の爲めに缺勤した場合(例外ではあるが、労働時間中に選舉が行はれた場合)、(ロ)證人、鑑定人又は陪審員として出廷を命ぜられた場合、(ハ)國家機關、労働組合又は協同消費組合によつて招集せられた大會、協議會及び代議會に代表者として出席した場合、(ニ)赤軍に召集された場合(二週間の平均賃金が支拂はれる)、(ホ)勞務上の用件で旅行した場合などに於ても、支拂はるべきものとせられて居る(第七七條乃至第七八條)。

勞働契約は、備主が被備者を其の資格(能)に相當する仕事に移さうとした場合若くは勞務に服すべき場所を移轉さす場合に被備者が之を拒絶したとき(第三六條第二項、第三七條)備主が報酬を正當の時期に

支拂はぬとき、傭主が契約上の義務又は労働法所定の義務を履行しないとき、傭主、管理者乃至は其の家族が被傭者に對して無禮な行爲をしたとき(第四條)及び被傭者が赤軍に召集されたとき(第八條)などには、傭主により又は被傭者によつて解除(告知)されることができるのであるが、斯かる解除が爲された場合には、二週間分の賃金額が解除手當として被傭者に支拂はるべきことゝなつて居る(第九條)。また労働者及び使用人が一時労働能力を失つた場合に於ては、病氣のときには少くとも二ヶ月間、分娩のときには少くとも四ヶ月間、現職にどめて置かれるのである(第二條)。更に傭主が破産した場合に於ては、労働協約及び労働契約に基く賃金請求權其の他被傭者の請求權は、他の債權に優先するものとせられて居る(第九條)。

次に、労働時間に關する規定を觀るに、『生産事業に於ても、生産に必要な補助事業に於ても、標準労働時間は八時間を超えることを得ない』(第九條)といふ原則が、認められて居る。しかし此の規定の適用は、政治的、國家的及び労働組合的の組織に於ける責任ある労働者については、一定の要件の下に排除され得る(同條)。而て十六歳以上十八歳未満の者、精神的又は事務的の労働に服する者(生産に直接關係ある労働に服する者を除く)、地底労働に服する者などについては、労働時間は六時間を超えることを得ない。また労働人民委員會は、特に危険なる仕事又は健康上有害なる仕事に従ふ者の爲めに、労働時間を短縮する權限を有して居る(第五條)。なほ夜間労働に於ては、労働時間は一時間短縮される(夜間といふのは午後十時から午前六時までである)(第九六條)。家庭労働者、修繕労働者、農業労働者其の他類似の労働者が、繼續的に且つ月給拂の賃金で勞務に服して居る場合は、労働時間は適宜に之を分割

することができるのであるが、一ヶ月間の労働時間の總數は、標準労働時間の一ヶ月分を超えることを得ない(第七條)。また被傭者には労働時間中に休憩及び食事の爲めの時間が與へられることを要するのであつて、其時間は労働時間に算入されない(第九條)。『標準労働時間外の労働(殘業)は、原則として許されぬ』(第一〇條)と定められて居るが、特に國防上必要な仕事、一般的(社會的)緊急状態を避ける爲めの仕事、機械又は設備の破損を其の儘にして置いては多數の労働者が、就業できぬやうな場合に於ける修繕又は回復の仕事などについては、例外的に標準労働時間外の労働が許される(第一〇條)。但し十八歳未満の労働者には、絶対に殘業は許されない(第五條)。更にどういふ労働者についても、殘業の總計は一ヶ年間百二十時間を超えることを得ず、また二日間續く殘業の總計は四時間より多くてはいかぬ(第六條)。

休暇従つて祭日及び休日に關しては、第十一章(第一〇九條乃至第一二〇條)に詳細なる強行的の規定がある。『一週間に少くとも四十二時間の繼續的の休暇が、總ての労働者に與へられる。週休日は労働組合評議會との協定によつて地方労働部が之を定めるのであつて、其れは各地方の労働者及び使用人の民族的宗教的事情に應じて、日曜日又は其のほかの日に定められることができる』(第一〇九條)。一般的祭日は六日あるが、新年を除けば他は總て革命記念日であつて、『次の祭日には労働を爲すことを禁ずる。(イ)一月一日(新年)、(ロ)一月二二日(一九〇五年一月九日の血の日曜日)の記念日、(ハ)三月一二日(專制政治)、(ニ)三月一八日(バリ、コムミ)、(ホ)五月一日(インターナシヨナルの日)、(ヘ)十一月七日(プロレタリア革命の日)』とせられて居る(第一二〇條)。此の他に労働部は省労働組合委員會と協議して地方の事情、民衆の構成、民族

的祭日などを斟酌して、一年に十日以内の祭日を定めることができる^(第二一)。而て休日及び祭日の前日には労働時間は六時間を超えることを得ないが、しかし全日の賃金が支拂はれねばならぬ^(第一一)。また五ヶ月半以上繼續して労働した者は總て、一年に一回、二週間以上の休暇を受ける権利を有し^(第一二)、特に有害にして危険なる仕事に従ふ者については、此の休暇期間は倍加される^(第一二)。而て休暇の與へらるべき順序、時期、休暇利用の方法などについても、それぞれ規定が設けられ^(第一一六條乃至第一一八條)、その他、婦人——特に妊娠中及び分娩後の婦人——未成年者^(七)については、諸種の保護規定がある^(第三章)。

いかなる企業も労働監督課及び衛生上、技術上の監督機關の許可なしには、之を開始し又は新なる場所に移轉することを得ない^(第一三)。總ての企業及び施設は、労働人民委員會の發する各産業部門の取締規則に基いて、危険なる労働状態を除去若くは減少し、災害を防止し、また作業場の適宜なる健康及び衛生状態を保持する爲めに、相當の設備をしなければならぬ^(第一三)。これ等の原則的の規定を實施し、労働者の保護を期する爲めに、第一四章は更に幾多の詳細なる規定を設けて居る。

労働保護の規定に關聯して一言すべきは、社會保險に關する規定であるが、労働法はたゞ將來の立法に對する希望又はプログラムとも觀らるべき程度の輪廓を示して居るにとゞまつて、實施に必要な詳しい規定を置いてはゐない。いま其の原則的の規定を觀れば、社會保險は、企業や施設の性質、種類の如何を問はず、また労働の種類、賃金支拂の形式の如何を論せず、賃労働に服

17) 十六歳未満の者を労働せしめることは原則として禁ぜられて居るが(第一三五條)例外的に許されて居る場合に於ても其の労働時間は四時間を超えない。

する者の總てについて認められ(第一七)、而もイ(傷病の治療、ロ)労働能力の一時的喪失(疾病、傷害、病中の家族の看護)の場合に於ける手当、ハ(出費の補給(幼児の養育、治療費、葬式費用))ニ失職の場合に於ける手当、ホ(不具癢疾となつた場合に於ける救済、ヘ)扶養を爲してゐた者の死亡又は失踪の場合に於ける賃労働者の家族の手當を保障するものとせられて居る(第一七)。而て保険料は、企業の有害性及び危険性の程度によつて定められる標準に従つて、各勤務者の賃金の一定の割合を、賃労働を利用する企業、施設、農業又は個人が支拂ふべきものとせられ、而も其れは如何なる方法によつても、被保険者に轉嫁することを得ないこととなつて居る(第一七七條)。なほたとひ保険料支拂の義務ある傭主が、其の支拂を怠つてゐても、被傭者は労働法所定の保険金(手当)請求權を失ふものではない旨を規定して(第一九)、専ら労働者の保護をはかり、なほ各個の保険事故(前掲第一七)が發生した場合に於ける保険金(手当)支拂の態様については、それぞれ規定が設けられて居る(第一七九條乃至第一九〇條)。

二三 以上一九二二年の労働法の概觀を試みたのであるが、其の適用の問題は姑く措いて、之をたゞ形式的にのみ論ずれば、其れは所謂労働解放の方向に於て大なる飛躍をなしたものであるかのやうにみえる。そこには労働を求める権利は確立されてゐないけれども、其の代りに労働義務も亦殆んど否認されたのに等しい。軍事共產主義から國家資本主義への轉換が、或範圍に於て『強制から解放へ』、『説伏から自發へ』、と進んだ行程は、労働關係の發生が、一九一八年の労働法に於ては公法的の労働義務を原因としてゐたのに反し、一九二二年の労働法に於ては私法的の

勞働契約を要件とするに至つたのによつても、明かに顯示されてゐるかのやうに思はれる。しかしソヴィエト・ロシアは、依然として其の憲法がいふやうに「勞働者、兵士及び農民の各代表委員より成るソヴィエトの共和國」であり、『ロシア全勞働階級より成る自由なる社會主義の社會』であるから、こゝにいふ私法的の勞働契約も、從來の法制に於ていふ所の契約自由の原則の下に認められて來た其れとは、おのづから異つた意味を有つてゐなければならぬ。即ちそこには常に勞働者全般の立場からする制約が力強く作用するのであつて、勞働協約、内部管理規則乃至各種の勞働保護法規は、殆んど個々の僱主及び被僱者の自由なる意思表示の効果を認めない程に、嚴格なる限界を附して居るのである。換言すれば、個人の意思乃至自由に出づることせられる勞働契約は、たゞアイデアリスティックでメタフィジカルな意味を有するにとゞまつて、そこに働く力の關係は、之を被僱者側の利益の爲めに、廣く且つ強く制約して居るのであるといへる。

斯くの如く制限はあるけれども、とにかく勞働法は形式的には勞働關係の基礎として勞働契約を指定して居るのである。而も其れを制限する勞働協約乃至諸種の勞働保護法規は、廣狹強弱の差こそあれ、從來の諸國の社會立法とか勞働立法とか呼ばれるものに於ても、既に認められ又は認められやうとして居る所である。だからこれ等の點に於ては、ソヴィエト・ロシアの勞働法としての特異性は之を見出し難いのであるが、別に吾々は、從來の所謂資本主義的並に官僚的の基調に立つた國家の勞働立法に於ては貫徹され得ないであらうと思はれる二の根本思想が、一九二二年の勞働法に於て顯現して居るのを見ることができると思ふ。其の一は、勞働法統一の思想、

18) 憲法第一條第一〇條等、上村進氏勞農諸國革命憲法論一頁以下、土橋友四郎氏世界各國憲法六三三頁以下參照。

即ち報酬を受けて爲される労働に關する限り、其の労働の種類、性質の如何を問はず、總て之を統一的に取扱はうとする思想である。精神労働であると筋肉労働であると、從來の法制の下では公法的の勤務として取扱はれるものであると私法的の勤務として取扱はれるものであるとを問はず、其の他あらゆる差別を撤廢して、之を統一的に取扱はうとした所に、勞農國家の労働法としての特色は窺はれる。即ち其れは階級法たる性質を失つて、一般普通法となつたものであるといへる。しかし、あらゆる労働を、其の特殊性を顧慮しないで、統一的に規律することは、法典の改廢をしばしば行ふか又は例外法規を多數設けるかでない限り、形式的にも之を維持することは困難であると思はれる。特に公法的の勤務と私法的の賃労働とを一律に取扱ふことは、事實上不可能であらうから、ロシアに於ても、此の間に於ける法律上の取扱の區別は、早晚復活さるべきものと期待されてゐるやうである。

其の二は、労働組合の制度によつて全労働者を單一體として結合せしめやうとする考である。

既に紹介したやうに、労働組合は單に私法的の關係に於ける活動の單位たるのみならず、極めて廣い範圍にわたる公法的の權力を附與されてゐるのであつて、而も個々の労働者は、此の組織體の内に編み込まれることによつてのみ、其の生存を維持し得る仕組となつてゐるのである。而て總ての労働關係は直接又は間接に労働組合の干與によつて決定されるのであるから、若し個人を組織體の内に、編み込んで其の規律に服従せしめることが、個人の自由を奪ふものであるといふ風に解するならば、ロシアの労働者には自由はないともいへるであらう。元來ソヴィエト・ロシ

アの政治的及び經濟的のシステムは、中央集權——獨裁——の上に立つて、小さな組織はなるだけ之を大きな組織體の爲めに弱めて、其の支配の下に統一するといふ方針に出で、居るのであつて、經濟力を勞働組合の組織によつて集中し統一することも、たゞに經濟上の意味を有するに止まらないうで、政治上の理由に基くものであることは、言を俟たない。

立法、行政、司法の三權をモンテスキュー流に分立せしめることは、獨裁的の單一階級國家たるロシアに於ては、貫徹され得ない。ソヴェエト組織は、事實上これ等三權の綜合によつて成り立つものであつて、立法は獨裁的權力の現實的表現として行政に近づき、司法は客觀的なる法の發見よりも所謂社會主義的良心に従ふことを重んずる傾向がある。即ち「ロシアの法律制度の基礎は、他の國に於けるやうに法令の上に築かれてゐないで、裁判官及び裁判所が爲すところの社會主義的解釋の上に置かれてゐる」¹⁹⁾とも傳へられるのである。だから本稿に於て紹介したところが果してどの程度まで實施的權威を有するものであるか、其れはこゝに窺知し得る限りではない。ともあれ、新經濟政策の樹立によつて建設期にはいつたロシアが、漸次に法治國家としての形態を整へるに至つたことは、之を認め得るのであつて、其の主要部門としての勞働法を概觀すれば、本稿に於て紹介した如きものがある。

しかし、一九二二年の勞働法典は、他の民法典、農業法典など、同じやうに、破壞的の軍事共產主義から建設的の國家資本主義としての新經濟政策への轉換期に當つて、大急ぎで編纂されたものであるから、勿論そこに立法技術上の優秀なる成果を求めることはできない。其れは早晚技術

19) 即ち la conscience socialiste, das sozialistische Rechtsempfinden に従ふべきことが法律の解釋乃至適用に當つて高調されてゐるのである。拙稿ソヴェエト・ロシア民法の特色—社會科學第二卷第二號三頁—三頁等參照。

的の意味に於ても改修さるべきものであらうと思はれるが、更に昨冬の全ソヴィエト聯邦共產黨第十四回大會の結果、本年度から實施されることとなつたと傳へられる所謂第二次新經濟政策——第一次經濟政策よりも更に其の形態に於ては資本主義的の傾向を進め、『本年度内には戰前の經濟状態に復歸さしてみせる』といふ意氣込で立てられたといはれる政策——の下に於ては、其れは内容的にも改正される必要が生じたらうと思はれる。或は既に労働法典の改正は、極めて組織的に大仕掛に行はれつゝあつて、其れは一九二二年の労働法典が餘りに劃一的で而ら單なるプログラム又は希望どししか觀られないやうな非現實的な規定を包含することが多いのを改廢し、また、同法の編纂以後に雜然と發布された無數の命令、規則などを整理統一して、基本法典としての労働法典に於ては原則的規定のみを收め、それぞれの特質を有して單一旦つ嚴格なる規定を以て律することのできぬ各産業部門については、其の特質に應じて現實に實施され得るやうな特殊性を有する特別労働法典を編纂する方針であるとも傳へられてゐる。

(完)